Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 100 de 2015

SINDICATO DE ARTES GRÁFICAS (SAG)
ver exposición

FEDERACIÓN URUGUAYA DE LA SALUD (FUS)
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 16 de junio de 2015

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Óscar Andrade.
MIEMBROS:	Señores Representantes Fernando Amado, Wilson Ezquerra, Daniel Placeres y Luis Puig.
DELEGADO DE SECTOR:	Señor Representante Pablo D. Abdala.
ASISTE:	Señor Representante Carlos Reutor.
INVITADOS:	Por el Sindicato de Artes Gráficas (SAG), señores Pablo Blanco, Manuel Cabrera, Loreley Corbo y Javier Moreno, y asesora legal, doctora Isabel Cammarano. Por la Federación Uruguaya de la Salud (FUS), señores Jorge Bermúdez, Secretario General; Leda Ballestero, Eolo Mendoza y Cecilia Miller, y asesor legal, doctor Gonzalo Galindez.
SECRETARIO:	Señor Roberto Juri.
PROSECRETARIO:	Señor Francisco J. Ortiz.

SEÑOR PRESIDENTE (Óscar Andrade Lallana).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir a una delegación del Sindicato de Artes Gráficas, integrada por la señora Loreley Corto y la doctora Isabel Cammarano y por los señores Pablo Blanco, Manuel Cabrera y Javier Moreno.

SEÑORA CAMMARANO (Isabel).- Soy la abogada del Sindicato, y como tal es daré un breve pantallazo de la situación que se está viviendo, que luego los compañeros podrán detallar.

Luego de varias mediaciones y de varios intentos, como es de pública notoriedad, creemos que estamos ante un caso de práctica antisindical. La compañera Loreley Corbo integra el Consejo Directivo de los Gráficos y, a su vez, es delegada de la Comisión Interna del diario La Juventud. Los compañeros que nos acompañan son los restantes afiliados.

En estos últimos tiempos hemos vivido una serie de situaciones de práctica antisindical que tuvo su corolario con el despido de la compañera Loreley Corbo. Se siguió el procedimiento de tutela especial establecido en la Ley Nº 17.940, que obtuvo sentencia favorable del Tribunal de Apelaciones. Como todos sabemos, la sentencia es de aplicación absolutamente inmediata, tal como expresa la ley. Sin embrago, aún no se ha logrado el reintegro de la compañera. Más allá de la vía judicial, se han agotado todos los medios de conciliación en la Dinatra y en las reuniones con la colega defensora de la empresa; todo ha resultado infructuoso. Inclusive, en la última reunión en la Dinatra la empresa manifestó que no reintegraría a la compañera bajo ningún concepto y que interpondría el recurso de casación ante la Suprema Corte de Justicia. Es discutida la procedencia del recurso de casación en un procedimiento de tutela especial pero, más allá de que proceda o no y de que la Suprema Corte de Justicia se pronuncie, lo que es claro es que en su artículo 10 la ley establece que el reintegro debe ser inmediato, bajo apercibimiento de astreintes. Esto procede independientemente de la condena, que es el pago de los salarios caídos desde que la trabajadora fue despedida, y de lo correspondiente a licencia, salario vacacional y aguinaldo, atento a que el despido es nulo.

En la última reunión manifestamos que, independientemente de que se trata de la defensa de un derecho humano fundamental, la intención de la trabajadora no era lo económico. Se hicieron muchas ofertas de pagar el despido incentivado. Por principio y por haber apelado ese mecanismo, el sindicato -del cual soy abogada hace treinta años y ya hemos tenido varios de estos procedimientos-, cuando opta por ese procedimiento, no es para obtener un despido abusivo, porque de lo contrario, se litiga por despido abusivo y se terminó. Aquí se trata de la defensa del derecho y, por supuesto, el reintegro de la trabajadora. Esta sería la última instancia que queda, a la que hemos recurrido y a la que ellos decidieron acudir, para ver si puede haber alguna aclaración o mediación.

Hace muchos años que la compañera trabaja en la imprenta. El sindicato ha tenido altibajos y así se ha reconocido. En el diario trabaja un contingente de militantes, que va rotando cada tanto; en general son chicos jóvenes sin experiencia en las máquinas que hay que manejar, y hay un grupo de trabajadores afiliados al sindicato, que es el núcleo fuerte de esa parte del trabajo. Siempre ha habido enfrentamientos y altibajos; ha habido grupos que han rechazado y provocado, y momentos de cierto impasse. El sindicato siempre apostó a las bipartitas. Ha habido mucha agresión verbal: como los compañeros peleaban por el cumplimiento de los laudos de los consejos de salarios -se les pagaba una parte en planilla y el resto en negro-, los militantes los agredían, en el entendido de que estaban usurpando los fondos del 26 de Marzo mientras ellos cobraban la mesada. Todo esto ha salido a la luz también en el juicio; están los testimonios, y no ha sido controvertido. Inclusive, la condena del pago de los salarios caídos fue tomada sobre la base del salario declarado, que era una parte en negro y otra parte en planilla. Esto ha llevado a una serie de reivindicaciones y, a su vez, provocaciones, que comentarán más adelante los compañeros. Inclusive, hubo violencia física, empujones, hasta que llegó el día en que se produjo el despido.

La compañera tiene once años de trabajo en la empresa, sin una sanción, sin ningún tipo de amonestación, ni siquiera una observación, con un cumplimiento total de su trabajo. Es cierto que se la autorizaba a salir por motivos sindicales, pero luego compensaba el trabajo que podía quedar pendiente.

Muchas veces evitaron ir a la Dinatra. Se apostaba a las bipartitas, en las que más o menos se iban arreglando las cosas, hasta que hubo una discusión fuerte con un representante del grupo de los militantes. Ellos lo ponen como vendedor; en realidad es empresario también. A raíz de esa discusión fuerte, con provocaciones, se la despide por notoria mala conducta. Se la acusa de discriminación racial porque el trabajador es judío y se le dice que en el medio de la discusión ella hubiese dicho: "judío de mierda", con perdón de la expresión. A su vez, él dijo improperios grandes. No fue de esa manera. Inclusive, en el expediente -lamento no haber traído las sentencias- se la acusa de discriminación racial.

En alguna de las reuniones en la Dinatra el señor Beloqui, que es el director de la sociedad y hace las veces de empleador, quiso llevar el tema a cuestiones político- partidarias, pero no es el caso. Inclusive, manifestó que había discriminación racial y que en la imprenta eso no se perdonaría. Hay un montón de esas situaciones.

El tema es que se ganó el procedimiento judicial y, sin embargo, no se reincorpora a la trabajadora. Inclusive, se manifestó que se podría llegar a cerrar la imprenta en el supuesto caso de que la casación prosperara, ya sea que tuviera sentencia favorable o que la rechazaran por improcedente -ese sería un tema jurídico que no hace a la cuestión-, y que bajo ningún concepto reintegrarían a la trabajadora. Lo que se les planteó en la última reunión fue que el interés no era que se cerrara la fuente de trabajo sino lo contrario: que se respetara y se controlara la situación.

Esta es el entorno judicial y el marco jurídico en que nos encontramos. Aquí todos somos conocedores de la ley y sabemos que la situación es clarísima. Inclusive, la ley se rige por el procedimiento del amparo, pero precisamente elimina el último artículo de la Ley Nº 16.011, que establece que se puede abrir por ambas partes juicio ordinario posterior. Eso no está dentro del procedimiento porque la ley aclara que es de los artículos 4º al 10, y el artículo 10 establece que la sentencia del Tribunal debe ser cumplida de inmediato, independientemente de los resultados.

Estamos a las órdenes para ampliar la información.

SEÑORA CORBO (Loreley).- En este momento, soy la vicepresidenta del Sindicato de Artes Gráficas. Siempre fui dirigente del Sindicato; actué en el Consejo Directivo.

Soy la parte involucrada en este tema. Trabajé durante once años en la empresa Cidesol, que edita el diario "La Juventud", correspondiente al Movimiento 26 de marzo.

Como decía la doctora Cammarano, pasamos por diferentes etapas. En un principio, recibimos muchas agresiones, nos trataron hasta de ladrones por querer cobrar el laudo. Nosotros somos asalariados, no tenemos nada que ver con el "26 de marzo". Reitero: somos trabajadores asalariados comunes afiliados a un sindicato que organicé yo, junto con otros dos compañeros que ya fallecieron. Precisamente, por habernos organizado como sindicato, pasamos por situaciones bastante violentas dentro de la imprenta. Después, esa tanda de jóvenes de la que se habló nos llamaban ladrones, nos decían que le veníamos a sacar el trabajo. En realidad, a nosotros nos convocaban porque necesitaban gente que supiera del oficio, porque estos jóvenes lo desconocían. Por lo tanto, nosotros no entramos de pesado a la imprenta, sino que la imprenta convocó a trabajar a gente del Sindicato de Artes Gráficas, que sabe del oficio.

Posteriormente, estos jóvenes se retiraron, por un problema interno del "26 de marzo", que no tiene nada que ver con los trabajadores. Entonces, empezamos a trabajar con otros jóvenes mucho más tranquilos, siempre con la bipartita, tratando de arreglar cosas, porque había mucho para resolver, como la forma de trabajo, las condiciones del local, ya que no contaba con seguridad, no teníamos baños, había problemas de higiene. Una vez resuelto el laudo, se planteó la cuestión de la cartelera, que costó muchísimo, no entendían por qué era necesaria. Todo eso implicó muchas idas y vueltas.

Luego, hace poco más de un año, entró una segunda tanda con el mismo pensamiento de que había que sacar a los trabajadores porque somos abusadores, queremos cobrar lo que necesitamos y nos quejamos de todo. Nosotros habíamos planteado que en el galpón en el que trabajábamos las temperaturas eran altísimas. Además, como decía la doctora Cammarano, en la imprenta teníamos una vieja discusión en cuanto a que nos debían poner en caja. No habíamos llegado a una solución cuando falleció un compañero, de 39 años, a causa de cáncer. Esto provocó una discusión muy fuerte y empezó el quiebre de los trabajadores asalariados afiliados al sindicato con la empresa, porque este compañero, que tenía tres hijos menores de edad, ganaba por encima de $ 45.000 y hoy su viuda percibe apenas $ 5.000. Pedimos a la empresa que resolviera el tema; era necesario pagar la multa. Sin embargo, hasta el día de hoy no hay respuesta. Además, no les gustaba nuestro reclamo.

Por otra parte, nosotros cobrábamos todos los viernes. Nos cansamos de la bicicleta que se hacía con los pagos de los viernes. Tampoco les gustó que lo reclamáramos, pero estábamos cansados de la situación, porque durante un tiempo nos pagaba bien, pero después otra vez comenzaba a bicicletear. Siempre se puso la excusa de la falta de trabajo, pero lo cierto es que nunca faltó, siempre había más. Cuando salía un trabajo, entraban tres o cuatro. Mis compañeros lo pueden decir.

En la última reunión antes de mi despido, a la que fuimos los dos delegados, Javier Moreno y yo, hubo una discusión fuerte. Dijimos que era necesario empezar a arreglar las cosas, que queríamos que se respetara a los

trabajadores y que se terminara con la violencia -ya era imposible dirigirnos la palabra hasta para un saludo-, precisamente, para no llegar a esas instancias violentas por las que había pasado el resto de mis compañeros y yo en dos oportunidades anteriores. A la empresa no le gustó nuestro planteo, no dio ninguna respuesta; no le gustó que se le dijera que íbamos a tener que empezar a tomar medidas porque era imposible trabajar en esas condiciones. El ambiente estaba muy embromado: no se respetaba la forma de dirigirse a los trabajadores afiliados, no se respetaban los salarios, no se respetaba nada.

A los cuatro días se dio esta provocación. Hubo un intercambio de insultos. Es verdad, yo no discrimino a nadie, pero hubo un intercambio de insultos, en un momento violento. Ya había antecedentes de momentos violentos con este mismo señor, Alejandro Yori, y comenzamos a discutir; insulto va, insulto viene y terminó en esto. Lo triste es que nosotros veníamos pidiendo respeto, porque, como dijo la doctora Cammarano, en el caso de un compañero hubo empujones, lo quisieron tirar por una escalera, además de meterse con toda su familia. Puede hablar otro compañero que también pasó por una situación muy violenta. Nunca se tomó una medida con las personas que nos destrataban y nos llevaban hasta esa situación en el ámbito de trabajo. Bueno, cuando uno respondió, ahí sí se tomó la medida. Y fue contra mí. Según algunas personas de la imprenta, la idea de la empresa es que no necesitan trabajadores asalariados y que tendrían que manejarse con militantes. De cualquier manera, esta no es la forma.

SEÑOR CABRERA (Manuel).- Soy integrante de la directiva del Sindicato.

Atendimos esta situación concreta. Como Sindicato, hemos pasado por varias situaciones de este tipo en distintos diarios en general del Uruguay, inclusive, en el caso del cierre de algunos diarios. De manera que tenemos experiencia en este sentido y no actuamos según el color partidario de cada diario, sino enfrentando directamente al empresario que está a cargo. Lo hacemos como representante nacional de los trabajadores gráficos del Grupo 17.

Consideramos que este tipo de situaciones son presiones que no tienen mucho sentido, más allá de buscar el retiro de los trabajadores sin cobrar, en principio, su salario y, después, los créditos labores correspondientes.

Esta es una situación que el sindicato tiene que apoyar y patrocinar. En virtud de que tenemos una ley de libertad sindical, queremos la reposición de todos los trabajadores.

SEÑOR MORENO (Javier).- Trabajo en la empresa hace casi catorce años.

Las cosas sucedieron tal cual como se ha dicho. Lo que puedo agregar es con respecto al día después.

Anteriormente, yo también había tenido un incidente con la persona con la cual Loreley tuvo este problema. Inclusive, intentó agredirme físicamente, además de los insultos.

El día siguiente se le plantearon varias formas de negociar esto para que la situación no llegara a lo que llegó. Se le dijo que todos los integrantes del sindicato habíamos tenido problemas con unos o con otros dentro de la imprenta y que siempre se había solucionado de otra forma, hasta que la empresa decidió no arreglar la situación. Por eso llegamos a esto.

Se planteó una solución; después de este incidente se trató de negociar de todas las formas posibles, pero la empresa tomó esta posición. Todos sabemos que hubo otras situaciones en las cuales fuimos insultados o tuvimos problemas de este tipo dentro de la imprenta y se han solucionado, no así en el caso de Loreley.

Creemos que este es un caso de despido antisindical. Vieron la oportunidad de desarticular el sindicato, porque los otros dos integrantes -que era personal importante en la máquina- fallecieron. Falleció Pablo, el compañero que Loreley mencionaba, que trabajaba en la empresa desde hacía más de veinte años, que tuvo varios problemas, además del señalado, en cuanto a los aportes al BPS. Para hacer su trabajo se tomó a otra persona que no está adherida al sindicato y hay militantes trabajando para la empresa. De manera que quedamos muchos menos afiliados al sindicato trabajando para la empresa: somos los tres que estamos acá y un diseñador más. La parte fuerte del sindicato era nuestra delegada sindical. Nos sorprendió esta decisión. Esa fue la primera vez que tuve que ir a negociar con Pablo; siempre negociaban Loreley con Pablo, que eran los dos con más antigüedad. Cuando falleció Pablo, tuve que ir con Loreley. Como ella dijo, en esa última

reunión hubo bastantes problemas. La verdad es que agotamos todas las medidas necesarias para que no se llegara a esto.

SEÑOR BLANCO (Pablo).- Voy a hablar sobre las relaciones laborales en la empresa.

En determinado momento, éramos nueve trabajadores, de los cuales quedamos tres. La imprenta se maneja con trabajadores y militantes políticos de su sector. A veces, el relacionamiento es bueno y, otras, no tanto, ya que se han generado altercados. Todos hemos tenido algún problema con un integrante de la imprenta, militante de la organización. Para nosotros ellos son los patrones, ya que no hay nadie definido como tal. Inclusive, en una ocasión en la que interactuamos, como algo jocoso, una dirigente se definió como patrona y hasta dijo que ahí nadie iba a parar. Hemos vivido y soportado todo tipo de ataques verbales indirectos. Inclusive, hasta hubo insultos y un intento de agresión física por parte de un integrante de la organización hacia uno de nosotros, por un simple hecho comercial.

Esto fue planteado desde el principio, cuando fuimos a negociar con Javier por el tema de Loreley. Manifestamos que la conducta de los trabajadores se medía con varas distintas: los militantes podían insultar e, inclusive, intentar agredir físicamente. Y digo "intentar" porque fue parado a tiempo. En ese caso, no se tomó ningún tipo de decisión. Entonces, ¿por qué en este otro episodio, que se genera a partir de una discusión y de un enfrentamiento entre dos personas, se decide despedir justo a la delegada sindical que negociaba siempre con la empresa en las reuniones bipartitas todo lo relativo a los trabajadores?

Nosotros cobramos los viernes. Desde hacía varios viernes, íbamos a reclamar nuestro sueldo y nos decían que no tenían plata. La que negociaba todo eso era Loreley.

Después del juicio en primera instancia, que salió a favor de la imprenta, lo celebraron por todos lados. Al otro día, la cartelera sindical apareció desarmada, destruida, sin las imágenes. Fue un ataque directo. Sin embargo, nadie se hizo responsable. Se les dejó un cartel reclamando por las imágenes de los trabajadores -algunos ya fallecidos-, pero hasta ahora no ha aparecido nada.

Quiero recalcar que a veces estaba todo bien y, otras, se generaban momentos de tensión. Es muy difícil trabajar e interactuar con militantes políticos que tienen una determinada visión, que están todo el día manijeándose. Siempre ha habido incidentes que se han resuelto de manera distinta a como lo hicieron con el caso de Loreley. Ahora se niegan a retomarla, pese al fallo a favor de la Justicia. Lo que dan a entender es que quieren terminar con los trabajadores, particularmente, con la trabajadora que más luchaba por el derecho de los trabajadores ahí adentro. Ella era la dirigente que más luchaba por nuestros derechos y por el buen relacionamiento con los militantes. Fue muy evidente la decisión tomada.

SEÑOR PUIG (Luis).- Quiero saludar a los compañeros del Sindicato de Artes Gráficas y del diario "La Juventud".

Durante todos estos años hemos visto un avance muy importante en materia de legislación laboral y de defensa de los derechos de los trabajadores, y esos avances se han llevado a la práctica. Sin embargo, es notorio que en muchas empresas de nuestro país no se respetan los más elementales derechos de los trabajadores. Y esto es bueno señalarlo porque, de lo contrario, podríamos decir: "A partir de 2005 pasamos una raya: se terminaron los problemas en el país". Pero no es así. Hay culturas y prácticas de represión antisindical y antidemocráticas que siguen existiendo en nuestro país. Hay patronales para las cuales el mejor sindicato es el que no existe. Esto lo vemos en diferentes áreas de actividad, por ejemplo, en el desconocimiento permanente de los derechos de los trabajadores rurales y en las condiciones de salud deplorables de los trabajadores avícolas. Asimismo, existen patronales que reprimen cualquier intento de organización sindical. A esto no es ajeno todo lo que tiene que ver con la industria gráfica y su vínculo con órganos de prensa.

En los últimos treinta años hemos asistido a varios conflictos que tuvieron como epicentro a patronales de medios de comunicación. Y la verdad es que vimos poca diferencia en algunos conflictos en cuanto a la forma en que las patronales tratan a los trabajadores, ya fueran órganos de derecha o de aquellos que se autotitulan de izquierda, pero que no quieren saber de nada con los derechos de los trabajadores; la organización de los trabajadores les interesa poco.

Por nuestra parte, como siempre tuvimos la actitud de denunciar los atropellos contra los trabajadores, nos importa poco que las patronales se definan de derecha o de izquierda. En realidad, una definición muy clara pasa por el relacionamiento con los trabajadores y por el respeto a la organización sindical y a los laudos. La forma en que se reciben los planteos de un colectivo de trabajadores es fundamental a la hora de definir cosas.

Las denuncias que hacen los compañeros son sumamente graves; entre otras cosas, han planteado trabajo en negro. Nosotros no le negamos a nadie el derecho de que pueda tener actividades militantes en pos de sus ideas; me parece plausible. Lo que no se puede desconocer es que los trabajadores tienen derecho, entre otras cosas, a que se cumpla con el laudo, a tener condiciones de trabajo dignas, a que se respete su organización sindical, a que no se discrimine a sus delegados y a que se respete lo que decide un colectivo de trabajadores.

El hecho de despedir a trabajadores para desarticular sindicatos no es en absoluto una práctica democrática. Entiendo la situación difícil en la que se encuentran los compañeros en su lugar de trabajo, donde se redujo drásticamente la cantidad de trabajadores sindicalizados con respecto al total que desarrollan tareas allí.

El hecho de que se haya establecido por la Justicia la restitución del trabajo a la compañera delegada sindical y que no se haya hecho es una perla más de todo este collar. También es grave que, luego del fallo en primera instancia a favor de la patronal, los compañeros hayan tenido que hacer una denuncia por el destrozo de las carteleras sindicales. Todo eso forma parte de una serie de prácticas que, desde mi punto de vista, son totalmente reprobables y que tienen poco que ver con cómo se debería desarrollar el relacionamiento laboral.

Reivindicamos plenamente los derechos de los trabajadores gráficos a tener su organización sindical, en el diario "La Juventud", en "El País", en "La República" o donde sea. Y vamos a denunciar si hay represión a los trabajadores en algún medio de prensa.

Es práctica de esta Comisión escuchar a la delegación y tomar nota de las gravísimas denuncias que presenta, lógicamente, sin prejuzgar. Por lo tanto, voy a solicitar que se convoque a la patronal a la cual se la acusa de hechos tan graves, para que haga uso de su derecho a exponer ante la Comisión.

Finalmente, quiero expresar mi total solidaridad con el Sindicato de Artes Gráficas y con la compañera despedida.

SEÑOR PRESIDENTE (Óscar).- En esta Comisión se han hecho denuncias muy graves; esta, en particular, es una de las más graves. Algunas situaciones extremadamente graves que se han denunciado en esta Comisión fueron la de un call center donde golpeaban a las mujeres y la vinculada con trabajadores avícolas. De hecho, en ninguno de los dos casos hemos logrado la concurrencia de la patronal, y repito que son situaciones extremadamente graves.

Uno puede entender que una empresa tenga dificultades económicas que le generen problemas para cumplir con cuestiones elementales. Lo que no pude pasar es que la respuesta a los reclamos básicos que establece la normativa se den en el marco de la violencia y la persecución. Eso es inadmisible. No es inadmisible la dificultad económica, pero sí lo es el hecho de que un trabajador reclame el pago del salario en fecha y que lo patoteen. Además, en este caso, se incorpora otro elemento que está cada vez más extendido en la sociedad, que es la violencia contra las mujeres, que es otro de los temas que tenemos que transformar.

Uruguay polemizó mucho acerca de hasta dónde avanzar en materia de libertades sindicales. Una de las cuestiones más polémicas fue si la ley establecía la posibilidad de reinstalación en el trabajo o solamente bastaba con una indemnización mejorada. No son muchos los países que incorporan la posibilidad de reinstalación al trabajo. Independientemente de la postura política que se pudiera tener en el momento en que se aborda esa normativa, es claro que en Uruguay se resolvió incorporar la posibilidad de reinstalación porque difícilmente se pueda afirmar que se superó la práctica antisindical si el despido se mantiene, aunque tenga una indemnización especial.

Si uno repasa los juicios de acción de amparo de estos últimos años, no hay duda de que la Justicia ha sido muy equilibrada. Es más: a la Justicia le cuesta resolver para el lado de reinstalar trabajadores; el componente tiene que ser muy claro para que la Justicia decida la reinstalación. Muchas veces hemos chocado con circunstancias que parecían bastantes claras, y aún así la Justicia no dio lugar a la acción de amparo.

Hay que considerar, además, que en este caso se resolvió en una segunda instancia. El segundo juez tuvo que meterse con el trabajo del primero y decir: "Lo que hiciste está mal". Para que haya un fallo en otra dirección tiene que haber un fundamento muy sólido.

Se genera un antecedente muy delicado y peligrosísimo para el esquema que Uruguay se dio si se llega al límite de no acatar una decisión judicial. Es un antecedente muy complicado, que trasciende largamente la situación de este diario, de esta imprenta y del Sindicato de Artes Gráficas. Si uno callara ante estas circunstancias, tendría que callar ante todas las demás, ante cualquier unidad productiva que planteara el mismo antecedente: "Se me antojó no cumplir con la ley y con la decisión judicial de reinstalar al trabajador". Y no hay que olvidar que la normativa establece que hay que cumplir con el pago de los jornales desde el momento del despido, es decir que se declaran nulos todos los efectos que tuvo la conducta antisindical.

La violencia denunciada traspasa límites absolutamente inadmisibles. Pueden existir diferencias en cualquier unidad productiva, ese no es el centro de la crítica; lo que no se puede hacer es tratar las diferencias con patoteos o prácticas absurdas como violentar una cartelera sindical o empujar compañeros por reivindicar cosas elementales como el laudo o la necesidad de compensar a trabajadores o familias de trabajadores que por evasión de aportes están en condiciones complejas. Lo que se reclama es muy elemental, muy obvio. No estamos ante un planteo de un sobrelaudo de un 60% ni ee horas extra cuadruplicadas.

Comparto lo señalado por el diputado Luis Puig. Haremos todo lo que esté a nuestro alcance para ayudar. Convocaremos a la otra parte para construir puentes y ayudar a la difusión de las circunstancias, por la gravedad que tienen. Además, procuraremos generar instancias que hagan visible lo que hoy no parece visible.

Una de las posturas más reaccionarias es que se diga: "Miren, si la Justicia me termina obligando, prefiero cerrar la empresa a cumplir lo que la Justicia señala". Creo que si la Justicia sostiene que existe una práctica antisindical y lo que hay que hacer es reintegrar al trabajador, no se puede llegar a tal nivel de chantaje que se diga: "Bueno, entonces cierro la fábrica". En algún momento, esta situación se dio en la industria de la construcción con algún inversionista extranjero muy petulante. Cuando se daban situaciones como esta, en la que había que reintegrar a un trabajador mal echado, prefería dejar la inversión por la mitad. No parece sensato seguir este camino.

Por otro lado, si uno elige el camino judicial, se tiene que bancar la resolución. No se podría respaldar una postura de los trabajadores que, luego de haber elegido el camino judicial para defender su posición, como el juez no les dio la razón, van a prender fuego todo. Si te sometés al camino judicial y la Justicia define en contra, hacé las valijas y arrancá. Si uno elige dirimir las diferencias en ese terreno, no parece sensato pensar que después se puede desconocer la sentencia.

Incluso, si no se quiso acordar en negociaciones previas, luego de la sentencia judicial no parece tener sentido la postura que hoy nos trae a esta circunstancia tan delicada para una trabajadora con mucha antigüedad, integrante de la dirección de un sindicato.

Como dije, en primera instancia, convocaremos a la contracara y, en segundo lugar, veremos qué medidas tomaremos para ayudar a la difusión pública de la situación, porque creemos que la impunidad se acrecienta, si la situación pasa desapercibida.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Además de convocar a la empresa, propongo que se envíe una nota al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que realice una inspección en al diario "La Juventud", que no aplicó un fallo judicial.

Nosotros estamos en un ámbito legislativo y hacemos leyes para que se cumplan. Pero si una vez que ganamos algo -lo que se da solo cada tanto-, no tenemos los instrumentos para hacer que se aplique la ley, estamos complicados.

La Comisión podría enviar una nota a la Dirección Nacional de Trabajo para averiguar por qué, si hay una fallo judicial, el Ministerio no actúa para que se cumpla con él.

(Diálogos)

——Más allá de que concurrió la delegación, la Comisión de Legislación del Trabajo, ante este hecho grave y con un fallo jurídico a favor de la compañera trabajadora, debería exhortar a que se aplicara el artículo 10 de la ley correspondiente. Ante esta situación, creo que el Ministerio tiene más peso que el que podemos tener nosotros, como Comisión.

Este es un hecho inédito. Me refiero a que por la restitución de una trabajadora la empresa diga: "Vamos a cerrar la imprenta".

SEÑOR PRESIDENTE.- Les enviaremos la versión taquigráfica de lo que exprese la parte empresarial. También les vamos a pedir que nos dejen una copia de la sentencia.

SEÑORA CAMMARANO (Isabel).- Les vamos a alcanzar una copia de todo el expediente.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- ¿De qué fecha es la sentencia?

SEÑORA CAMMARANO (Isabel).- La sentencia fue dictada el 4 de junio.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos la presencia y nos mantendremos en contacto.

Muchas gracias.

(Se retira de Sala la delegación del Sindicato de Artes Gráficas)

(Ingresa a sala una delegación de la Federación Uruguaya de la Salud)

——La comisión tiene el agrado de recibir a una delegación de la Federación Uruguaya de la Salud. En esta ocasión nos visitan las señoras Leda Ballesteros y Cecilia Miller; el señor Jorge Bermúdez, Secretario General; el doctor Gonzalo Galíndez, asesor legal, y el señor Eolo Mendoza.

SEÑORA MILLER (Cecilia).- Agradecemos la deferencia de la comisión por habernos recibido.

El motivo de la visita es que se conozcan algunas inquietudes que estamos analizando en la FUS. Muchas de ellas las han venido manejando distintos sectores a través de la opinión pública y, básicamente, refieren a la solicitud de insalubridad en el sector. Asimismo, quisiéramos hacer algunos planteos respecto a la extensión de la jornada laboral; en ese sentido, si no recuerdo mal, en 2012 la comisión abordó algún proyecto.

A partir del congreso de la Federación Uruguaya de la Salud decidimos poner en consideración algunas cuestiones que entendemos importantes. En primer lugar, el origen de la jornada laboral de seis horas en el área de la salud se debe a que la FUS confeccionó el listado de actividades insalubres establecido en la Ley de Industrias Insalubres de 1950. Aunque ese listado no está vigente, lo que prevé esta norma es la resolución de ciertas condiciones de trabajo para un conjunto de actividades, pero entretanto la jornada laboral no fuera resuelta, debe estar limitada y establecerse un cómputo jubilatorio diferencial. Como posteriormente un acto institucional de la dictadura derogó ese listado de actividades insalubres, nunca se llegó a aplicar la bonificación en las jubilaciones del sector.

Desde hace años estamos trabajando con mucho rigor científico con la Facultad de Medicina analizando las condiciones del sector. Es un área en la que además de las condiciones físicas, riesgos químicos y biológicos u otros claramente muy conocidos y tomados como insalubres, por ejemplo la radioterapia, está toda la cuestión de la carga mental o de los riesgos psicosociales que no están incluidos en las enfermedades profesionales. A partir de la tripartita con la Universidad de la República, se está haciendo un análisis de las condiciones de trabajo del sector. Ya se ha completado una muestra con instituciones de todo el interior de la República y ahora se estaría comenzando en Montevideo. La aspiración es que a través de ese análisis científico de las condiciones de trabajo se reinstale en los ámbitos que corresponda la discusión de insalubridad o no del sector, proponer mejoras en las condiciones de trabajo y elaborar un listado de

enfermedades profesionales incluyendo el capítulo de salud mental. Por ejemplo, claramente entendemos que en el sector salud el burnout es una enfermedad profesional que aún no está reconocida.

En este camino que vienen andando la Federación Uruguaya de la Salud, la Universidad, la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social y las cámaras empresariales, y ante una serie de reclamos que se han venido planteando desde la opinión pública, aspiramos a que se mantengan las condiciones laborales hasta tanto se termine el análisis científico que se está llevando a cabo para saber si efectivamente existe insalubridad en todo el sector o solo en algunas áreas.

A su vez, otra cuestión que preocupa es que las razones por las cuales se derogó el listado de actividades insalubres -incluida el área de la salud- son de carácter económico, si no, efectivamente hubiese habido alguna modificación en las condiciones de trabajo. Hay estudios internacionales muy vastos que demuestran la insalubridad en determinados sectores, pero a nivel nacional, recién ahora se están haciendo.

Particularmente, nos preocupa la situación de aquellos trabajadores y trabajadoras con más de veinte años de actividad en el sector, expuestos a estas condiciones de trabajo y que cuando se jubilan no gozan de una salud aceptable. Por lo tanto, entendemos que en la discusión sobre salubridad del sector, debería contemplarse la situación de trabajadores de más de cincuenta años de edad y con veinte años de trabajo en el sector para que tengan un cálculo diferencial en el cómputo jubilatorio.

SEÑOR PRESIDENTE.- Dentro de la agenda que acordamos abordar con el ministro de Trabajo y Seguridad Social para el período, hay múltiples temas, pero uno particularmente tiene que ver con el estudio de la bonificación de ciertas actividades. La delegación sabe muy bien que Uruguay ha dado pasos hacia la dirección de consolidar una base diferente desde donde mirar el trabajo, extendiendo hace pocos años, la lista de enfermedades profesionales reconocidas. Parece sensato que el paso posterior sea poner a estudio cada una de las actividades económicas por dos razones. Una, por las transformaciones en el mundo del trabajo cada vez más vertiginosas, generando problemas nuevos, y otra, debido a la multiplicación sobre una base más ancha de la cantidad de enfermedades que existen. Reitero, que parece sensato analizar con ese nuevo instrumental teórico, cada una de las ramas de actividades con la mayor profundidad posible.

Teniendo claro la existencia de la plataforma social, cuando hay afectación a la salud, en primera instancia se debe minimizar sus impactos. Pero en ramas de actividad en las que no se puede minimizar, porque no hay forma, hay que atender la bonificación de cómputo jubilatorio por insalubridad.

Reitero, esta cuestión está en la agenda de la región. Hace seis o siete años, informes de la cátedra de Salud Laboral y también del movimiento social de Buenos Aires, establecieron que algunas ramas de actividad como la industria frigorífica o de la construcción pasaron a tener cómputo especial diferencial a partir de tres o cuatro definiciones. Por ejemplo, comprobar qué ramas de actividad generan envejecimiento precoz, es decir, que el promedio de vida de los trabajadores de esa actividad es menor que el del resto, debido a que trabajan bajo la intemperie. Por lo tanto, incorporar un tratamiento diferencial resultante.

Uruguay ha avanzado en muchos terrenos y, como hemos sostenido en muchas ocasiones, en este nos falta avanzar muchísimo más. Es más: uno podría preguntarse, comparando actividades que tienen bonificaciones con las que no, qué labor afecta más a la salud, si es mayor la que sufre un trabajador de un casino que uno de la industria de la construcción o de la salud.

Sin prejuzgar, parece bueno que ingresara a la cancha la academia para fundamentar estas cuestiones, y un jugador a invitar es la cátedra de Salud Laboral para conocer las posibilidades de generar instancias y solicitar que nos ayuden a establecer metodologías de estudio y profundizar los que ya existen, debido a que está claro que en Uruguay el impulso que tuvo en esta materia fue abruptamente cortado por la dictadura. En la industria frigorífica es clarísimo que existió una condición previa y otra posterior. Entonces, cuantos más insumos haya para el diálogo, mejor.

Pero tengo otra inquietud. Aquí han venido trabajadores turnantes de Ancap con la misma preocupación. Varias ramas de actividad tienen un común denominador. Entonces, lo importante es avanzar, pero no sé si a través de una norma general, que abarque a todas las ramas de actividad, o explorando en avances más particulares, aquellas ramas que tengan mejor consolidados los fundamentos científicos y la elaboración en

torno a los impactos en todos los niveles que hay que medir como para abordar una seguridad social que tenga más que ver con la realidad de trabajo en todas sus facetas.

Conjuntamente con el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tenemos a estudio la elaboración de un proyecto de ley integral de salud; cada dos meses nos reunimos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para abordar cuestiones generales. Nos parece sensato que esa base social conformada por las cámaras empresariales, sindicatos y gobierno, profundice sobre la salud y seguridad. Nuestra idea, como Comisión de Legislación del Trabajo, es generar un intercambio que permita enriquecer las distintas experiencias y puntos de vista para elaborar un proyecto de ley integral de salud y seguridad en el trabajo. Una hipótesis podría ser que uno de sus capítulos contenga la bonificación y la insalubridad. Ya que hay un debate general, podrían establecerse normas de prevención.

Otra hipótesis es avanzar en particular, quizá concentrándose en la modificación de aspectos relacionados a normas preventivas, protocolos, etcétera de la Ley Nº 5.032; que se haga un abordaje enfocado en la seguridad social y como un capítulo específico, el tratamiento de las bonificadas. No nos negamos a cualquiera de los dos caminos siempre y cuando se avance.

Es obvio, que esta es una rama de la actividad que debe recibir tratamiento prioritario por múltiples razones. Seguramente la delegación sabe más que yo, pero parece claro que hay sectores de la actividad que tienen circunstancias laborales difícilmente solucionables; por ejemplo, para preservar la columna, las bolsas de pórtland se envasan en bolsas de 25 kilos, pero para un camillero es difícil que el peso de un paciente se achique. Es claro que esta no es la afectación principal, hay muchas otras que tienen que ver, por ejemplo, con cómo afecta a la salud trabajar diariamente con la vida y la muerte.

No somos nosotros quienes debemos opinar, pero sí ayudar a construir ámbitos; creo que hay disposición en la comisión para trabajar con la academia. En ese sentido, deberíamos convocar a otros actores, por ejemplo, al decano de la Facultad de Medicina o a la cátedra de Salud Laboral que ha trabajado mucho en estos temas, como para seguir avanzando en forma general. Si tenemos un panorama más general, ayuda a que las ramas de actividad que carezcan de interlocución sindical también estén incluidos; otro problema que a veces existe en el tratamiento de estos temas. Es preciso avanzar.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- En línea con las expresiones del presidente, quiero hacer una reflexión de carácter general.

Tengo la impresión de que estamos llegando al momento histórico en el que estos planteamientos tengan su oportunidad. Además, comparto que este no es el único caso. De hecho, tanto en esta comisión como en la de Seguridad Social y no solamente en este Período sino también en el anterior, hemos recogido planteos de similar tenor.

Las sociedades cíclicamente revisan sus sistemas de seguridad social, más allá de las opiniones ideológicas o la posición política que cada quien tenga con relación al régimen vigente o eventualmente al régimen que alternativamente se considera necesario impulsar.

En el Uruguay, en el año 1995, con la reforma del sistema que perdura hasta el día de hoy, se cerró el grifo en cuanto a las bonificaciones y causales especiales. Es notorio que se eliminaron todas, por más que se estableció una válvula de escape para que la administración de turno y el BPS pudieran contemplar situaciones específicas. El hecho es que los sucesivos gobiernos no utilizaron mucho ese mecanismo. Pero entiendo que, una vez que ese grifo se abre y se sienta un precedente, es natural que otros sectores que no fueron contemplados reclamen la misma solución.

Repito que, a esta altura, en clave de consenso, el país debería estar en condiciones de plantearse esta situación y ver qué solución razonable se puede encontrar para aquellos sectores que por razones de salud justifican una contemplación especial. No tengo muy claro -no quiero discrepar con el presidente- que esto sea por el lado de la ley de salud laboral. Creo que son conceptos distintos. Inclusive, el gobierno actual anunció que antes de que culmine este período de gobierno va a haber reformas al sistema de seguridad social. Hay aspectos apremiantes que hacen al financiamiento y al funcionamiento del sistema en cuanto a quién debe hacerse cargo en el futuro de servir las rentas vitalicias y el problema que se le genera al BSE por

el descalce de la moneda. Son aspectos que están muy lejos de los derechos de los trabajadores y de los aspectos sociales, pero ameritan que los Poderes Ejecutivo y Legislativo actúen en esa dirección.

Cuando esto se plantee, parece razonable que una reforma no quede exclusivamente circunscripta a los aspectos del funcionamiento financiero. Tal vez sea esa la oportunidad política y legislativa de incluir estos aspectos. Para ello, habrá buena disposición de parte de todos.

Dicho esto, deseo saber en qué está el Ministerio de Salud Pública específicamente en relación a los trabajadores de la salud y qué avances perciben que se pueda dar en esta materia.

SEÑOR BERMÚDEZ (Carlos).- Quiero hacer una apreciación de carácter político.

En los últimos tiempos, se han dado situaciones en este sector que todos sufrimos. Eso tuvo su correlato, su proceso legal y hubo definiciones al respecto.

El crecimiento demográfico y la inclusión de tecnología en el sector que mejora el tratamiento de la salud de la gente -sumado a un panorama complejo desde el punto de vista social- originan situaciones en las que hay límites muy débiles para mantener el equilibrio en las situaciones extremas. Hay áreas en las cuales los trabajadores están todos los días entre la vida y la muerte; esto genera situaciones cada vez más complejas.

La FUS siempre intenta hacer los planteos en forma seria. Así como nos estamos ocupando de este tema, estamos conversando sobre la capacitación profesional del trabajador de la salud. Ayer, en el inicio de la ronda de negociación salarial en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la propuesta de la FUS fue la creación de un instituto de capacitación profesional de carácter tripartito para los trabajadores de la salud, particularmente no médicos, en las distintas áreas, y fundamentalmente en las áreas de trabajo críticas.

En ocasión de aquella situación triste de los CTI, planteamos que estábamos dispuestos a discutir la rotación del personal del CTI, que recibe una compensación particular. Pero, en aquel momento, tuvimos que discutir con los sectores empresariales cómo mantener dicha compensación. De lo que estábamos hablando era de la importancia de mantener la salud del trabajador, que a su vez atiende la salud de las personas en situación crítica. Ahí encontramos un escollo que todavía no pudimos salvar.

Venimos a hacer este planteo con una visión bien amplia de situaciones que se complejizan cada día más y que requieren una respuesta en el marco de lo planteado por el señor diputado en cuanto a los problemas de financiamiento, de envejecimiento de la población, etcétera.

Nuestra preocupación es que estas situaciones afectan la atención de la salud de la población en la medida en que la atención de los que cuidan la salud de la población se ve seriamente afectada en algunas áreas en particular. Por ello, habría que definir de qué áreas estamos hablando.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Le agradezco mucho su intervención porque parece que es reafirmativa de la línea de razonamiento que venimos compartiendo todos.

Cuando hablé de aspectos de financiamiento, no lo mencioné como una eventual dificultad u obstáculo a este planteo o a otros de similar tenor. Hay temas de financiamiento del sistema que ni siquiera están referidos a que el sistema esté desfinanciado. Por lo general, los sistemas de seguridad social son todos deficitarios. Me referí a la ingeniería financiera. Ahí se han descubierto debilidades que no es que hagan inviable la financiación de las prestaciones ni el otorgamiento de prestaciones nuevas. Quiero que quede claro. Hay un aspecto técnico planteado -reconocido inclusive por el Ministerio de Economía y Finanzas-, y que el propio gobierno ha anunciado que será necesario legislar, en cuanto a determinar quién va a ser responsable en el futuro de pagar las prestaciones. Pero esto no es en relación con las causales especiales, sino con las rentas que tendrá que servir el sistema con carácter general.

Entonces, mi razonamiento es: como eso se va a plantear y se considerará una reforma del sistema, parece que sería un crimen que la reforma quedara circunscripta a aspectos técnicos financieros. En todo caso, veamos de incluir en la agenda aspectos como este que están plenamente justificados, porque cuando hay razones de carácter social o vinculadas con la salud, no es un tema que se mida en función de más o menos costos.

Quiero ser muy preciso en esto porque quizás me expresé mal.

SEÑOR PUIG (Luis).- Durante el período anterior y el que corre, hemos dialogado con distintos colectivos de trabajadores y la salud laboral ha sido una constante. Quizás esto sea así porque haya momentos históricos. Hace unos años, la dificultad más acuciante era la desocupación y, por ende, las condiciones de trabajo pasaban a un segundo plano por la razón del artillero: si no se tiene trabajo, hay aspectos que pasan a segundo plano.

Luego de haber avanzado en esos aspectos, aparece con mucha fuerza la necesidad de estudiar la relación trabajo- salud. En algunos aspectos, se han reivindicado viejas conquistas perdidas durante la dictadura, pero al mismo tiempo se han incorporado facetas nuevas. Hay una primera premisa en la salud laboral y es que cuando un proceso de trabajo afecta la salud, el objetivo no es esperar a que se produzca la afectación para después corregirla con compensaciones; por el contrario, hay que cambiar los procesos de trabajo. Ahora, claramente, hay sectores en que la solución de la complejidad y la afectación de la salud sigue pendiente. Se hacía referencia a ese contacto permanente con la enfermedad, con la muerte, que naturalmente afecta al trabajador. Yo trabajé en la salud, y en áreas críticas, y sé que la acumulación sistemática día tras día durante años de ese vínculo con esa situación genera una afectación inevitable.

Es imprescindible analizar la situación anterior y las nuevas, en estas áreas y en otras. Hace un rato hablaba con compañeros de la industria química que están planteando situaciones de afectación a la salud. Creo que hay varios aspectos. Esa ley general de salud en el trabajo nos abre la posibilidad de estudiar más a fondo las realidades en un vínculo muy directo con la Universidad de la República, con los trabajadores y con los empresarios, que permita ver con mayor claridad las afectaciones. Tiene que haber algunos estándares mínimos colectivos imprescindibles para el trabajador de cualquier área, independientemente a que podamos seguir avanzando en cada actividad.

En el caso de los trabajadores de la salud, se da una situación compleja de mucha afectación desde todo punto de vista: salud física, la afectación psicológica, todo un ambiente de trabajo que, aunque sea paradójico, no es de lo más saludable.

Tenemos desafíos muy grandes y el trabajo será complejo. En esto están trabajando la Conasat, la Facultad de Medicina, la cátedra de Salud Ocupacional, etcétera. Pero no se puede avanzar sin la participación de los trabajadores. Por tanto, bienvenido el planteo y la invitación al trabajo conjunto.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Trabajé en una actividad insalubre por el polvo de sílice. Como decía el diputado Puig, si los trabajadores no se mueven, este tema no avanza porque las empresas tienen una mirada económica. A cada actividad, le inyectan una imposición bonificada de costo.

Cuando entramos a la oferta y la demanda, y a la competividad, se debe tener otro enfoque para estos temas: la salud del trabajador.

Recuerdo que trabajamos duro con la Comisión Honoraria de Trabajo Insalubre. La Ley es del año 1950 pero en el año 1984 se votó el Decreto Nº 502 que utilizamos para nuestro argumento. En ese decreto se dice que para los trabajadores de la salud que trabajan en radioterapia se aplica el tres por dos. ¿Eso se está aplicando? Me responden con la cabeza que sí, que se está aplicando. Eso es importante.

La sociedad se fue transformando. Por ejemplo, con la cantidad de vehículos que hay hoy en la ciudad, me pregunto si manejar un taxi durante doce horas no será un trabajo insalubre. Me imagino el estado de nervios en el que se trabajará.

Lo digo para que veamos, como bien decía el señor presidente, que hay un abanico de actividades que hoy, en la evolución del desarrollo del país, hay que contemplar, no desde el punto de vista económico, sino desde el de la salud del trabajador. Me hago eco de las palabras del señor diputado Puig dando la bienvenida a esta situación.

El otro día estuvieron los trabajadores de Ancap, quienes nos plantearon lo del trabajo nocturno. Hicieron un debate en el Pit- cnt sobre la visión del trabajo nocturno. Yo creo que si rascamos un poco, en muchos casos

no se aplica el trabajo insalubre. En la industria de la carne no sé si se aplica. A los que trabajan con temperaturas bajo cero, no sé si se les aplica la insalubridad. Yo creo que no; estoy convencido de que no.

Debemos abocarnos al trabajo con el Ministerio, determinando una agenda en la que se vuelquen todas las áreas. En la Comisión estamos recibiendo muchas demandas. Tendremos que ponernos a trabajar en estos temas de forma muy fuerte, porque todos los martes y los miércoles estamos recibiendo demandas. Este es un tema muy interesante y que ha sido planteado por varios trabajadores.

La Comisión Honoraria sigue vinculada, y trabajando en el local del Ministerio de Salud Pública. No sé si saben quiénes la presiden.

SEÑOR AMADO (Fernando).- Le doy la bienvenida a la delegación.

Comparto la línea de razonamiento de los distintos compañeros diputados en cuanto a la importancia de poner el foco en la relación trabajo- salud. También comparto lo que decía el señor diputado Pablo Abdala en cuanto a que seguramente estemos llegando a un momento en el que se puedan atender algunas cosas que en años anteriores no se podían resolver.

No soy especialista en el tema de la salud, pero rompe los ojos y es de sentido común -uno tiene compañeros, familiares, amigos que trabajan en ese ámbito- que no es un ámbito cualquiera, sino un ámbito en el que hay que desempeñarse siempre con esa difícil vicisitud que es la salud de la gente y la posibilidad de la vida o la muerte. No tengo la menor duda de que eso tiene consecuencias físicas, pero sobre todo psicológicas. Por más equilibrio emocional y frialdad que una persona pueda llegar a adquirir a través de los años por ejercer la misma práctica y por ser necesario que lo haga -de lo contrario, llevaría todos los días un problema a su casa-, por más tiempo que haya pasado, por más formación que haya alcanzado y por más endurance que haya logrado, es una circunstancia muy compleja de enfrentar.

Además, si bien en otras actividades se puede apuntar mucho más a la prevención, como se dijo acá, y hay actividades en las que seguramente se puede apuntar mucho más a la prevención, en este caso puede haber prevención para minimizar efectos grandes, pero los trabajadores seguirán tratando con la vida y la muerte, con los efectos sentimentales a partir del contacto con las familias de los enfermos y con esa realidad complejísima con la que tienen que convivir quienes trabajan en la salud.

Por lo tanto, dejando constancia de que no soy especialista ni nada que se le parezca, desde el sentido común y desde la experiencia de allegados que trabajan en la salud no me queda la menor duda de que es un trabajo insalubre y de que en este caso, más que a posibilidades de prevención -que siempre son bienvenidas- hay que apuntar a que los trabajadores tengan beneficios que les permitan regenerares y descontaminarse -si cabe la expresión- de la carga emotiva y de la tensión que viven en la práctica.

Sin duda hay muchas más ramas de actividad a las que les asiste la razón en pedidos similares. Esta rama de actividad es muy compatible con la directamente vinculada a la muerte, como las empresas fúnebres o los cementerios. Y alguien lo tiene que hacer. No es que podamos crear un robot para que ningún ser humano esté expuesto a esto. No. Alguien lo tiene que hacer, y lo que se puede hacer como Estado o como sociedad es tomar dimensión de la magnitud de los daños colaterales de esa función que nos prestan a todos y contemplarla.

El planteo es bienvenido; en mis palabras queda explícita mi posición.

Es evidente que no hay morcilla sin sangre: esto siempre significa dinero, siempre significa un análisis de números, de costos. A través del tiempo se adquiere la sabiduría de que hay que administrar bien los recursos, porque cuando se administran mal ya sabemos lo que sucede. A veces se dan los momentos históricos para hacer las cosas, y este es uno. Entonces, no es momento de frenar, sino de impulsar para que estas cosas se cristalicen. Me viene como anillo al dedo el eslogan: que no se detenga; hay que seguir para adelante.

SEÑORA MILLER (Cecilia).- La receptividad de los compañeros legisladores con relación a nuestra preocupación es muy gratificaste.

Queremos reafirmar algunas cosas y aclarar la oportunidad en la que estamos planteando esto.

Recién Jorge Bermúdez hacía referencia a un montón de situaciones. Hay una situación de déficit de recursos humanos en el sector salud y también un planteo con relación a la cantidad de personas que tienen doble empleo en el sector. Por eso reafirmamos esto. Muchas veces la idea es que en vez de trabajar en dos lugares, trabajen un par de horas más en el mismo lugar. Eso no existe. Yo lo viví en la dictadura, y trabajaba dieciséis en vez de doce horas; es decir que los problemas se agravaban en vez de resolverse. Es lo que nos trae aquí.

Coincidimos totalmente en que esto tiene ámbitos en los que se está discutiendo, en los avances que se han dado en el tema y en la oportunidad histórica de avanzar.

Reafirmamos, con el conjunto del movimiento sindical y particularmente con la FUS, que nuestra aspiración no es bonificar una actividad insalubre, sino mejorar las condiciones de trabajo. Por eso hablamos del análisis científico de las condiciones de trabajo, particularmente del sector. Como bien decían los legisladores que hicieron uso de la palabra, está todo el tema de los factores de riesgo psicosocial. En ese sentido, se está trabajando con la Facultad de Medicina y con el Departamento de Psicología Médica. Ya tenemos los resultados del interior del país; solo queda Montevideo por relevar. Ahí hay planteos que hacen a distintos niveles de intervención en las condiciones de trabajo. Nosotros no venimos simplemente a plantear la bonificación. Hay niveles de organización del trabajo que se pueden corregir, hay niveles del contenido de las tareas que se pueden corregir y hay niveles de la formación profesional que pueden aportar habilidades para manejar las condiciones inherentes a la tarea que no podremos modificar. Avanzamos hacia un convenio de condiciones de trabajo que establezca los límites de exposición a cada riesgo y, particularmente, el reconocimiento a la enfermedad mental en el sector, algo muy importante porque está fuera de las enfermedades profesionales.

También trasladamos una preocupación concreta: a quienes ya han estado expuestos a determinadas situaciones durante determinado lapso hay que darles una respuesta. Si logramos algunas mejoras en las condiciones de trabajo, ellos ya van a tener el daño. En ese sentido, no estamos planteando definir una insalubridad en el sector que implique una bonificación para todos los trabajadores y un montón de dinero para el BPS, pero sí pretendemos atender los daños generados.

Nos parece importante destacar que el trabajo de la tripartita de la salud, en este sector en particular, con las cámaras empresariales, ha sido absolutamente armonioso. Tanto es así que hemos sido la segunda rama de actividad en lograr el convenio particular para los servicios de salud en el trabajo por consenso entre la cámara, la FUS y la Inspección.

Hemos hecho el planteo y están determinadas las líneas de trabajo en las que estamos. Solo resta expresar nuestra satisfacción por que el espíritu general de la Comisión de Legislación del Trabajo sea acompañar el trabajo que la Federación Uruguaya de la Salud está haciendo junto con las cámaras empresariales en el sector.

SEÑOR PRESIDENTE.- Compartimos que si no queda otro remedio, hay que bonificar; cuando no queda otra posibilidad previa, corresponde la bonificación sobre una afectación de la salud, porque la prioridad siempre es que no afecte la salud. Eso es clarísimo: siempre la primera instancia es evitar que el trabajador tenga riesgo. Eso vale para el abordaje de este tema en toda la línea, aunque a veces no es posible.

Sabemos que se consolidó una circunstancia que hace muy difícil avanzar en este sentido. Si analizamos algunas experiencias regionales de construcción de posibilidades para el tratamiento de la insalubridad y la legislación nacional, veremos que en la reforma de la seguridad social se establecieron determinados porcentajes de incremento sobre el aporte patronal que hoy hacen casi inaplicable que una nueva actividad pueda ser bonificada. Ahora esos porcentajes triplican o cuadriplican las realidades regionales en las que se han colocado bonificadas y se estudia qué/ monto hay que incrementar para que una actividad tenga un/ tratamiento diferencial. Ahí tenemos una piedra en el camino para revisar, porque no puede ser tan distinto el financiamiento de un cómputo especial jubilatorio entre un país y otro, desde el punto de vista del tamaño del incremento. En esta lógica, parece que uno está defendiendo a la empresa porque quiere que aporte menos, pero en realidad está defendiendo la posibilidad de que existan instrumentos razonables para el tratamiento de la insalubridad.

Comparto lo manifestado por el señor diputado Puig en el sentido de que esto no estaba en la agenda, porque hace una década la agenda era otra desde el punto de vista social y político. Hace diez años, casi con un 20% de desocupación abierta y con la situación de emergencia social que se vivía, nadie podría entender que la prioridad fuera la insalubridad. De todas maneras, creo que cuando el movimiento social defiende el trabajo no habla solo de empleo, sino de trabajo en una acepción más profunda, no solamente como un elemento cuantitativo, sino también de las condiciones de trabajo.

En cuanto a lo instrumental, comparto que es probable que, en última instancia, el camino que vehiculice esto sea el de la seguridad social y no la reforma de la ley de salud y seguridad. Creo que de todas formas tiene que estar presente en los dos tablados, porque es muy difícil el abordaje de los temas de salud laboral sin colocar como uno de sus componentes la circunstancia de la afectación a la salud y, en esto, la necesidad de una mirada de mayor profundidad.

Estaba viendo con el Secretario cuál sería la agenda de los posibles invitados a la Comisión. Pensamos que podrían ser la Comisión Honoraria de Trabajos Insalubres, el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en una primera instancia; el Ministerio de Economía y Finanzas, el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado, en una segunda instancia; y la Cátedra de Salud Laboral. La idea es buscar el instrumento que nos permita profundizar en una alternativa, que sabemos que no es sencilla. Decir "¡Viva, viva!" sería hacer demagogia. En todo caso, el abordaje pasar por si el problema es real y si resulta de justicia social atenderlo. Después habrá que generar las condiciones para darle respuesta, aunque las condiciones sean a mediano plazo. Esa es la perspectiva con la cual intentaremos trabajar como Comisión.

Ha sido un placer recibir a un sindicato al que le tenemos tanto cariño. Las puertas de la Comisión están abiertas.

Se levanta la reunión.